

*Матеріали Міжнародної науково-технічної конференції молодих учених та студентів.
Актуальні задачі сучасних технологій – Тернопіль 11-12 грудня 2013.*

УДК 338.108

О.М. Валицька, Н.Є. Юрик, к.е.н., доц.

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя, Україна

МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ

O.M. Valytska, N.Y. Yuryk, Ph.D., Assoc. Prof.

METHODOLOGICAL PRINCIPLES OF FORMATION PERSONNEL POLICY

У сучасних умовах розвитку національної економіки суттєвим і актуальним є конкурентоспроможний персонал і ефективність соціально-трудових відносин, оскільки кадрова політика є важливою складовою генеральної стратегії діяльності підприємства та основною його конкурентною перевагою. Це пов'язано з тим, що ефективна діяльність підприємства в умовах ринкової конкуренції залежить не тільки від якісних і кількісних характеристик працівників, а й від результативності методів і механізмів управління ними.

Кадрова політика підприємства – це система принципів, ідей, вимог, що визначають основні напрямки роботи з персоналом, її форми і методи [1].

У процесі проведення кадрової політики великого значення набуває так зване «internal communication», тобто «спілкування всередині (підприємства)» або «внутрішні комунікації» [2].

Внутрішні комунікації – це сукупність теоретичних принципів та їх практичного втілення, спрямованих на створення сприятливого підґрунтя для міжособистісного спілкування працівників підприємства з метою підвищення результативності праці в цілому. Вдало побудовані внутрішні комунікації сприяють кращому кругообігу інформації на підприємстві, підвищують згуртованість колективу, спрощують процес праці в широкому розумінні.

Зважаючи на те, що інформація є першочерговою для будь-якої діяльності, спілкування є повністю соціальним її різновидом. Таким чином, внутрішні комунікації можна визначити як цілісність трьох наступних компонентів:

- інформація, що розповсюджується по вертикалі «зверху вниз» від керівництва до підлеглих;
- інформація, що розповсюджується по вертикалі «знизу вверх» від підлеглих до керівництва;
- інформація, що розповсюджується по горизонталі.

Головними задачами при впровадженні або покращенні системи «internal communication» мають стати наступні:

- розповсюдження необхідної інформації на належному рівні;
- взаємний обмін даними та за рахунок цього більш висока проінформованість кожного з працівників;
- сприяння командній роботі.

Таким чином, кадрова політика на підприємстві, яка відповідає необхідним вимогам, сприятиме конкурентоспроможності персоналу, продукції, підприємства в умовах трансформаційних змін національної економіки.

Література

1. Крушельницька О.В. Управління персоналом: [Навч. посіб.] / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – К.: Кондор, 2005 р. – 215 с.
2. Стец В.А. Менеджмент персоналу: [Навч. посіб.] / В.А. Стец, М.Ю. Костючик. – Тернопіль: Лілея, 2005 р. – 135 с.